

Die Charta der Grundrechte: ein Grundsatzdokument für die Sozial- und Gewerkschaftsrechte

- I. Einleitung: eine für alle europäischen Arbeitnehmer wichtige Charta
- II. Entstehungsgeschichte: wie wurde die Charta ausgearbeitet?
- III. Die Grenzen der Charta: was konnte der EGB nicht erreichen?
- IV. Was kann die Charta für mich als europäischen Arbeitnehmer verbessern?
- V. Rechtsverbindlichkeit der Charta

Die Charta der Grundrechte ist für die Entwicklung der Europäischen Union (EU) und folglich auch für die Gewerkschaftsbewegung und die gemeinschaftliche Sozialpolitik von entscheidender Bedeutung. Mit der Charta ist zum ersten Mal seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahr 1957 in einem einzigen Text die Gesamtheit der sozialen, wirtschaftlichen, bürgerlichen und politischen Rechte zusammengefasst, die allen europäischen Bürger zustehen. Auch auf internationaler Ebene ist dieser Text einzigartig. Es handelt sich um unveräußerliche Rechte, Grundsätze und Werte, die von den EU-Institutionen bei Erlass und Anwendung von europäischem Recht berücksichtigt werden müssen.

Obwohl sie nicht Teil der EU-Verträge (welche die rechtliche Handlungsgrundlage der Union bilden) ist, stellt die Charta der Grundrechte eine wichtige Komponente des EU-Verfassungsvertragsentwurfs dar. Seit dem Jahr 2000 hat die Charta wachsenden Einfluss auf die Arbeit aller EU-Institutionen. Dies gilt auch für die europäischen Gerichte, da die Generalanwälte bereits in Fällen darauf Bezug genommen haben.



I Einleitung : **eine für alle europäischen Arbeitnehmer wichtige Charta**

Was beinhaltet die Charta ?

Die Charta der Grundrechte der EU deckt sechs verschiedene Rechtskategorien ab : die Würde des Menschen, die Freiheiten, die Gleichheit, die Solidarität, die Bürgerrechte und die justiziellen Rechte.

Diese Kapitel enthalten die Bestimmungen, welche die Grundlagen für das Arbeitsrecht und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Europa bilden und Gewerkschafts-, Sozial- sowie Arbeitnehmerrechte abdecken : eine Grundvoraussetzung für die Arbeit der Gewerkschaftsbewegung.

Wozu benötigen die europäischen Arbeitnehmer eine Charta der Grundrechte ?

Die Europäische Union wurde seit ihrer Gründung vorrangig als ein Wirtschaftsgebilde auf der Grundlage wirtschaftlicher Zusammenarbeit, eines gemeinsamen Marktes und einer gemeinsamen Währung verstanden. Sozialer Fortschritt ist zwar auf wirtschaftlichen Wohlstand angewiesen, aber dieses Modell der sozialen und wirtschaftlichen Einheit kann nur funktionieren, wenn die Früchte des Wachstums gerecht aufgeteilt werden.

Es hat lange gedauert und große Anstrengungen gekostet, bis auch soziale Fragen in Betracht gezogen wurden. Die Annahme der Charta der Grundrechte im Jahre 2000 war für die Bürger, Arbeitnehmer und Gewerkschaftsorganisationen ein Wendepunkt.

Warum sind die Grundrechte für Europa so wichtig ?

Mit der Charta hat die EU eine moralische Legitimierung als politischer Akteur zur Hand. Sie ist Ausdruck der gemeinsamen Werte, welche die Grundlage unserer demokratischen Gesellschaft bilden, und legt die Rechte und Pflichten der Sozialpartner und Arbeitnehmer fest.

Die Einführung von Sozialnormen auf europäischer Ebene ist ein sehr wichtiger Aspekt für den weiteren Ausbau der sozialen Dimension der europäischen Integration. Wenn die europäischen Bürger keine spürbare Verbesserung ihrer Lebensbedingungen feststellen können, steht die Zukunft des Projekts Europa als Ganzes auf dem Spiel.

In einem Klima der sozialen Unsicherheit ist es wichtiger denn je, die Gewissheit zu haben, dass die Gewerkschaften in der Lage sein werden, die bis jetzt noch nicht ga-

rantierten Rechte durchzusetzen. Die Charta trägt dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.

Welche anderen Grundrechte fordert die Gewerkschaftsbewegung ?

Zusätzlich zu den in der Charta enthaltenen Grundrechten fordern die europäischen Gewerkschaften :

- Das Recht zu arbeiten für alle, ohne Diskriminierung;
- Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung der von Umstrukturierungen und Standortwechseln betroffenen Arbeitnehmer (wie dies bereits in den skandinavischen Ländern der Fall ist) durch die Umsetzung des Rechts auf Weiterbildung und lebenslanges Lernen, die Hilfe älterer Arbeitnehmer bei der Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt oder Rentenansprüche für alle;
- Der Anspruch auf ein Mindesteinkommen für alle europäischen Arbeitnehmer entsprechend den in ihren Länder gültigen Bestimmungen.

Ist die Charta Mindeststandard oder Maximalforderung ?

Für die europäische Gewerkschaftsbewegung ist die Charta ein guter Anfang und keineswegs der Abschluss.

Die Charta garantiert die universellen und unveräußerlichen Grundrechte. Sie gewährleistet insbesondere das Recht auf Kollektivmaßnahmen, die, wie kürzlich der Fall „Vaxholm“ (Laval) in Schweden gezeigt hat, für die Gewerkschaften unerlässlich sind. In der Stadt Vaxholm haben die schwedische Gewerkschaft Byggnads und andere Gewerkschaften der LO, Mitgliedsorganisation des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), Maßnahmen ergriffen, um gegen die Einstellung lettischer Arbeitnehmer durch das Bauunternehmen Laval zu Löhnen und Arbeitsbedingungen, die deutlich unter den schwedischen Tarifen liegen, zu protestieren. Eine solche Situation ist, darauf hat die Gewerkschaft hingewiesen, eine Gefährdung für die schwedischen Tarifverträge und ein offenkundiger Fall von Sozialdumping, was allen Vorsätzen der EU zuwiderläuft, die Arbeitsbedingungen der Bürger in den ärmsten Mitgliedstaaten zu verbessern.

II Entstehungsgeschichte: wie wurde die Charta ausgearbeitet ?

Dezember 1999 – Oktober 2000: Abfassung der Charta der Grundrechte durch den ersten Konvent der Europäischen Union

Dezember 2000: Demonstration von 60.000 Arbeitnehmern beim Europäischen Rat von Nizza. Der EGB hatte dazu aufgerufen, um den verbindlichen Charakter der Charta einzufordern.

Dezember 2001: Der Europäische Rat von Laeken (Belgien) beschließt, einen zweiten Konvent ins Leben zu rufen, um einen Verfassungsvertrag auszuarbeiten.

Juli 2003: Abschluss der Arbeit des zweiten Konvents und Übergabe des Textes an die Ratspräsidentschaft der Europäischen Union;

Oktober 2003 – Oktober 2004: Regierungskonferenz (RK) wird mit der Ausarbeitung der endgültigen Fassung des Verfassungsvertrags beauftragt.

29. Oktober 2004: Unterzeichnung des Vertrags über eine Verfassung für Europa in Rom und Beginn der Ratifizierungsphase. Die Charta der Grundrechte bildet den Teil II des Verfassungsvertrags.

Der EGB ist aktiv für die Ratifizierung des Verfassungsvertrags eingetreten.



III Die Grenzen der Charta: was konnte der EGB nicht erreichen ?

Einige für die Arbeitnehmer wichtige Rechte wurden nicht in die Charta aufgenommen. Der EGB hat vorgeschlagen :

- Die Anerkennung der transnationalen Arbeitnehmerrechte (d. h. das Recht auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen, die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und insbesondere das Streikrecht) in einer Art und Weise, die nicht mit den nationalen Systemen für Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen im Widerspruch steht.
- Eigenständige Rechte für die Sozialpartner auf europäischer und länderübergreifender Ebene;
- Die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, gleichwertige Rechte innerhalb der europäischen und internationalen Rechtsinstrumente einzuhalten.



IV Was kann die Charta für mich als europäischen Arbeitnehmer verbessern ?

Die Charta garantiert die Gewerkschafts-, Sozial- und Arbeitsrechte

1. Gewerkschaftsrechte

Artikel II-72: Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

Artikel II-87: Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen

Artikel II-88: Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

2. Sozialrechte

Artikel II-81: Nichtdiskriminierung

Artikel II-83: Gleichheit von Frauen und Männern

Artikel II-94: soziale Sicherheit und soziale Unterstützung

Artikel II-95: Gesundheitsschutz

3. Arbeitsrechte

Artikel II-75: Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten

Artikel II-90: Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung

Artikel II-91: gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Artikel II-92: Verbot der Kinderarbeit und Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz

Durch die Förderung des sozialen Dialogs und die Koordinierung der Beschäftigungspolitik wird die Charta Einfluss auf das tägliche Leben der europäischen Bürger haben.

Wie können die Bürger und Gewerkschaften von diesen Rechten Gebrauch machen ?

Wenn Bürger oder Organisationen der Meinung sind, dass ihre Grundrechte missachtet werden, müssen sie zuerst eine Klage bei einem nationalen Gericht einreichen. Der Richter kann die Angelegenheit gegebenenfalls dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) vorlegen. Dank der Charta kann die Europäische Kommission

auch leichter Mitgliedstaaten anprangern, wenn der Verdacht eines Missbrauchs gegen sie vorliegt.

Die Charta betrifft ebenfalls die Art und Weise, wie die nationalen Regierungen die Gemeinschaftsgesetze umsetzen und anwenden.

Seit dem Jahr 2000 beziehen sich immer mehr Europäer in ihren Anfragen und Beschwerden, die sie an das Europäische Parlament und die Kommission richten, auf die Bestimmungen der Charta.

Konkrete Beispiele, die Charta meine Arbeitnehmerrechte stärken kann :

Die folgenden Beispiele zeigen, wie sich die Rechtsverbindlichkeit der Charta auf die Lösung bzw. Vorbeugung von Arbeitskonflikten auswirken könnte.

Erfolgreicher Abschluss in Saint-Nazaire :

Achtung der Rechte und Nichtdiskriminierung der polnischen Arbeitnehmer

Die Charta verbietet jegliche Diskriminierung aufgrund der Nationalität (Artikel II-81). Nach einem ersten Erfolg im August 2005 haben 21 polnische Arbeiter der Isolationsfirma GAWA, die als Subunternehmer der Werft *Chantiers de l'Atlantique* im französischen Saint-Nazaire tätig war, die Auszahlung der ausstehenden Löhne und die Anerkennung ihrer Rechte erreicht. Die nach einem eintägigen von der französischen Gewerkschaft CGT unterstützten Streik am 2. Dezember 2005 getroffene Vereinbarung konnte die Auszahlung der geschuldeten Geldbeträge wie Gehälter, Urlaubsvergütung, Überstunden usw. sowie die rückwirkende Anwendung einer ganzen Reihe von im Tarifabkommen der Metallarbeiter der Region Loire-Atlantique (Arbeitszeit, Kilometergeld usw.) vorgesehenen Rechten erreichen.

Ein Erfolg nicht nur gegen die Geisteshaltung des Dienstleistungsrichtlinienentwurfs, sondern auch im Sinne der Charta der Grundrechte.

Italien: Diskriminierung von Zeitarbeitnehmern und der Beitrag der Charta zur Verbesserung

Die Charta garantiert gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel II-91).

„Meine Arbeitskollegen reden untereinander über Gewerkschaftsversammlungen, Kollektivverträge, Urlaubsgeld, Zulagen und Weihnachtsgeld. Ich leiste die gleiche Arbeit, habe aber keinerlei Schutz vor Entlassung und Arbeitgeberdruck. Meine Dienstjahre werden mir nicht angerechnet. Ich hätte gerne eine soziale Absicherung für den Krankheits-

fall und bei Schwangerschaft, ohne um meinen Arbeitsplatz und mein Gehalt bangen zu müssen. Ich möchte Anspruch auf bezahlten Urlaub und positive Aussichten für meine Rente haben.“ „Während der letzten zehn Jahre habe ich mindestens zehn Mal mein Berufsfeld gewechselt und hatte an die zwanzig verschiedene Arbeitgeber. Ich musste auch sonntags arbeiten, durfte nicht krank werden und konnte meine freien Tage nicht selbst bestimmen.“

Die Beispiele von Sabrina und Roberto, 29 und 31 Jahre alt, zeigen deutlich, was in Italien seit dem Inkrafttreten des Gesetzes 30 auf der Tagesordnung steht. Dieses Gesetz hat zu einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse junger Leute geführt und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Es handelt sich in der Tat bei den Gehältern, Arbeitszeiten und -bedingungen auch um eine Diskriminierung zwischen den Arbeitnehmern mit festen Verträgen und den im Gesetz 30 vorgesehenen selbstständigen Projektmitarbeitern, Teilzeit-, Zeit-„Arbeitnehmern“ usw. All dies steht im Gegensatz zum Geist der Bestimmungen der Charta der Grundrechte.

Neuer Einstellungsvertrag in Frankreich – Entlassung ohne Angabe von Gründen

Die Charta schützt die Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung (Artikel II-90). Ein Gesetz von Juli 2005, das für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten eine neue Arbeitsvertragsform vorsieht, den sogenannten Neueinstellungsvertrag (CNE), steht im krassen Widerspruch zu den Kündigungsgesetzen. Im Laufe der ersten zwei Jahre kann ein Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Der Arbeitgeber muss dies nicht, wie das französische Recht das für andere Formen von befristeten oder unbefristeten Verträgen vorsieht, durch die Angabe von „tatsächlichen und schwer wiegenden Gründen“ rechtfertigen.

Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz

Die Charta sieht vor (Artikel II-83): „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ Der durchschnittliche EU-Stundenlohn von Männern liegt immer noch 15 % über dem der Frauen, und dies hat sich seit 1998 kaum geändert. Auch die Frauenarbeitslosenrate liegt über der von Männern. Obwohl die Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit bereits im Gemeinschaftsrecht verankert ist, erhebt die Charta die Gleichheit in den Rang eines Grundrechts für alle europäischen Bürger.

Verteidigung der Kollektivmaßnahmen

Die Charta garantiert die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (Artikel II-72). Im Laufe der letzten Jahre haben einige Regierungen der EU Gesetze erlassen, welche die Gewerkschaftsrechte für Kollektivmaßnahmen z. B. durch die Einführung von starren und komplizierten Verfahren zur Genehmigung von Streiks oder das Verbot von Solidaritätsmaßnahmen einschränken sollen. Diese Maßnahmen können zu einer Einmischung in interne Gewerkschaftsangelegenheiten führen, die Anerkennung durch einen Arbeitgeber verhindern oder den Zugang von Gewerkschaftern zu den Arbeitsplätzen bzw. ihren Handlungsspielraum einschränken.

Ein weltweites Modell für Grundrechte

Ein verbindlicher Rechtscharakter der Charta wird der EU bei den Verhandlungen von internationalen Abkommen und Verträgen stärkeres Gewicht verleihen, um politische, bürgerrechtliche, soziale und umweltpolitische Forderungen einzubringen. Dieser Aspekt wird für die Arbeitnehmer der ganzen Welt insbesondere in den Entwicklungsländern von entscheidender Bedeutung sein. Beim Ministertreffen der Welthandelsorganisation in Hongkong beispielsweise hätten sich die Verhandlungsführer der EU auf die Charta stützen können, um eine festere Haltung einzunehmen und für die Gleichbehandlung sowie Sozial- und Umweltnormen in den Handelsabkommen einzutreten.



V Rechtsverbindlichkeit der Charta

Sobald die Charta der Grundrechte Teil des Gemeinschaftsrechts ist, erlangt sie in allen Mitgliedstaaten, die den Vorrang des europäischen Rechts anerkennen müssen, Rechtsverbindlichkeit („Einklagbarkeit“). Der Rechtsstatus der Sozialrechte wird auch die Kommission dazu verpflichten, Instrumente für ihre Umsetzung vorzuschlagen.

Der Verfassungsvertrag wurde nicht von allen Mitgliedstaaten angenommen, die Charta verfügt jedoch über eine Grundlage in den bestehenden Verträge, und ist vor allem von der europäischen Rechtsprechung anerkannt.

Die EU kann bei anhaltender Verletzung der Grundsätze (Art. 7 EUV) Sanktionen gegen Mitgliedstaaten verhängen. Dies gilt auch für alle neuen Mitgliedstaaten (Art. 49 EUV). Der Vertrag hat den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften auch mit der Befugnis ausgestattet, die Einhaltung der Grundrechte der Bürger durch die EU-Institutionen zu garantieren (Art. 46 EUV).

Rechtsklage

Wenn die Charta in einen Vertrag aufgenommen wird, ist der EuGH rechtlich verpflichtet, ihre Einhaltung sicherzustellen. Die Charta bietet eine Grundlage für die Rechtsprechung, auf die sich der EuGH beziehen kann, um die Einhaltung der Grundrechte einzufordern.

Bisherige Auswirkungen

Seit dem Jahr 2000 hat die Charta der Grundrechte unter Beweis gestellt, dass sie für die europäischen Gerichte sowohl als Inspirationsquelle als auch als Referenz dienen kann. Zwei Jahre nach ihrer Proklamation beziehen sich die Generalanwälte in mehr als der Hälfte der von ihnen behandelten Menschenrechtsangelegenheiten auf die Charta. Die Charta ist nicht nur „eine einfache Liste von rein moralischen Grundsätzen ohne weitere Folgen“. Der Generalanwalt Tizzano schätzt sie als „eine wichtige Referenzquelle für alle Beteiligten ein: die Mitgliedstaaten, die Institutionen, die natürlichen und juristischen Personen.“

Die Charta kann somit **Rechtsverbindlichkeit erlangen**, weil sie in die EU-Rechtsprechung eingebunden ist.

Das Gericht erster Instanz und selbst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte haben sich in ihren Urteilen ebenfalls auf die Charta bezogen.

Dieser Aspekt ist für die Gewerkschaftsbewegung äußerst wichtig. Die britische Gewerkschaft Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) z. B. hat bei der EU eine Klage eingebracht über die Art und Weise, wie die britische Regierung einen Teil der Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt. Eine große Anzahl der BECTU-Mitglieder sind Zeitarbeitnehmer im Medienbereich, und das britische Recht würde das Personal verpflichten, mindestens 13 Wochen lang ohne Unterbrechung für den gleichen Arbeitgeber tätig zu sein, um Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu haben. Der Generalanwalt Tizzano hat auf den Artikel II-91 der Charta Bezug genommen und darauf hingewiesen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein Grundrecht darstellt.

Schlussfolgerung

Die Charta schafft eine politische Dynamik. Durch ihre Proklamierung haben die Mitgliedstaaten einstimmig die Grundsätze insbesondere für die Gewerkschafts-, Sozial- und Arbeitsrechte angenommen. Auf der Grundlage dieses Konsenses wird die Verantwortung für ihre Umsetzung bei den europäischen Institutionen liegen. Die Sozialpartner verfügen hiermit über ein Instrument, um alle auf europäischer und nationaler Ebene betroffenen Akteure zu ermuntern, sich für die Förderung des sozialen Dialogs einzusetzen.

Die Charta ist dabei eine unerlässliche Hilfe. Ihre Aufnahme in einen zukünftigen Gemeinschaftsvertrag wird die vollständige und uneingeschränkte Anerkennung der in der Charta aufgeführten Grundrechte garantieren. Die Rechte müssen noch ausgeweitet werden, z. B. durch die Anerkennung des Rechts auf internationale Solidaritätsstreiks oder der Übergang vom Recht auf Arbeit zum Recht auf Vollbeschäftigung. Neben den Grundrechten gibt es noch andere Sozialrechte, die über Rahmenabkommen und Richtlinien erkämpft werden müssen. Zum Beispiel die Überarbeitung und Verbesserung der Richtlinien über die Unterrichtung und Anhörung und die Arbeitszeit.

Auf diese Weise können wir gemeinsam Europa gestalten und zur Definition und Verbesserung des europäischen Sozialmodells beitragen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des EGB: <http://www.etuc.org/r/168>

